



numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>07/06/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 2904/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE**Jugement****Quatrième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

P

Partie demanderesse, comparaissant personnellement et assistée par
Mme S.. F déléguée syndicale C.S.C. au sens de l'article 728 Cj,
dont les bureaux sont établis à 4020 LIEGE, boulevard Saucy, 8-10,
porteuse d'une procuration écrite

Contre :

ASHFIELD NV, (BCE: 0453.211.516),
Dont le siège social est situé Belgicastraat 1 à 1930 ZAVENTEM

Partie défenderesse,
Comparaissant par Me

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 26/9/2019;
- les conclusions de la partie défenderesse ;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **3/5/2021**.

OBJET DE L'ACTION

La demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement de :

- 37.583,77 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.774,88 euros à titre de prime de fin d'année proratisée 2018;
- 272,27 euros provisionnelle à titre de pécule de vacances sur la prime de fin d'année ;
- 11.831,92 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines).

A majorer des intérêts.

Dans sa requête la demanderesse réclamait également des éco chèques mais ce poste a été régularisé

RECEVABILITE

L'action a été introduite dans les délais légaux devant la juridiction compétente, elle est donc recevable.

LES FAITS

La demanderesse, Madame P dénommée ci-après Madame P, a été engagée par la société Pharmadeal le 14/10/2002 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, en qualité de déléguée médicale.

La société Pharmadeal qui a été en liquidation, a été reprise par la SA ASHFIELD, actuelle partie défenderesse, dénommée ci-après la société A.

La société A (tout comme la société Pharmadeal) est une société qui offre des services de commercialisation pour le secteur de la santé en engageant des délégués médicaux qui vont visiter des médecins afin de présenter des produits pharmaceutiques commercialisés par les clients de la société.

L'article 4 du contrat de travail définit la mission du délégué médical qui est de présenter ou de rappeler au cours des visites effectuées auprès du corps médical, les produits pharmaceutiques et autres dont la société assure la promotion.

L'article 9 du contrat prévoit que le délégué doit visiter une moyenne d'au moins sept médecins par jour dans son secteur et que seules les visites ayant donné lieu à une entrevue personnelle avec le médecin sont considérées comme effectives.

La société A indique qu'au mois de septembre 2018, elle a reçu des plaintes du client VISTA LIFE PHARMA pour lequel Madame P représentaient différents produits médicaux, qui aurait fait état de ce que les rapports de visite n'étaient pas clairs quant à la question de savoir si Madame P rencontrait bien des médecins en personne pour présenter les produits.

La société A a donc décidé de contacter, le 18/9/2018, la Maison Médicale d'Ougrée et Monsieur N Général Manager de la société A, s'est présenté sans avoir pris rendez-vous à la Maison Médicale où il n'a pas été bien accueilli par la personne se trouvant à l'accueil.

Monsieur N a dès lors rédigé un courriel destiné au Conseil d'Administration de la Maison Médicale en ces termes :

Chers membres du conseil d'administration.

Suite à notre visite ce matin dans votre organisation, Maison Médicale D'Ougrée, je vous envoie ce courrier car nous ne pouvions compter sur la coopération de votre employée à la réception.

Spécifiquement :

Ashfield est une société de services qui emploie des délégués médicaux pour soutenir les produits de plusieurs de nos clients, des sociétés pharmaceutiques, auprès du corps médical.

Selon nos informations, aucun des 8 médecins généralistes de la Maison Médicale D'Ougrée ne reçoit de délégués médicaux depuis des années. Cela a également été formellement confirmé par votre employée à la réception.

Cependant, depuis le début de 2018, un de nos délégués rapporte avoir déjà visité plusieurs de vos médecins à plusieurs reprises dans leur cabinet pour présenter son portefeuille de produits (Pentasa /Tlorix/ Ziverel/ Vistasterol et Vista D3) et laisser des échantillons.

- Dr. visité le 30/07/18
- Dr. visitée le 30/07/18 – 18/06/18 - 27/04/18 -16/02/18
- Dr. visitée le 06/06/18 -17/04/18-09/02/18
- Dr. visitée le 06/09/18- 19/06/18- 27/04/18-16/02/18
- Dr. visitée le 08/08/18-31/05/18 - 12/03/18 - 12/01/18
- Dr. visitée le 30/05/18- 02/03/18

Vous comprenez certainement que pour des raisons de compliance pour nos clients, nous devons être en mesure de retracer tous les échantillons laissés par médecin, certainement des médicaments enregistrés, comme décrit par l'AFMPS

Compte tenu de la contradiction entre nos informations et les visites rapportées, nous demandons à chacun des médecins susmentionnés de nous confirmer par écrit avant le 24 septembre si

- *Aux dates susmentionnées, vous avez eu une visite et un entretien personnel avec notre délégué concernant le portefeuille de produits*
- *En effet, vous avez demandé et reçu des échantillons et signé une prescription conformément aux règles de l'AFMPS.*

Merci d'avance pour votre coopération et nos excuses pour le désagrément.

Le 19/9/2018, le Conseil d'Administration de la Maison Médicale a indiqué qu'une rencontre avec les médecins était prévue le 25/9/2018.

Le 25/9/2018, le Conseil d'Administration de la Maison Médicale a adressé un courriel à Monsieur N en précisant :

Comme annoncé dans notre e-mail du 19 septembre 2018, nous répondons à votre e-mail daté du 18 septembre 2018.

Tout d'abord, nous souscrivons pleinement à la réaction de notre employée lors de votre passage à l'improviste.

Votre e-mail soulève néanmoins des points qu'il nous semble important de clarifier. Votre déléguée s'est bel et bien présentée à plusieurs reprises à la Maison Médicale d'Ougrée. Elle a été reçue au comptoir de l'accueil et à aucun moment dans les cabinets de nos médecins. Les employées de l'accueil, sur la demande de votre déléguée, cachetaient des documents pré-remplis en utilisant le cachet de la Maison Médicale d'Ougrée. Les médicaments sont stockés dans notre local pharmacie (fermé à clé).

Le 27/9/2018, Monsieur N a convoqué Madame P qui aurait nié les reproches tels que formulés et le jour même, la société a licencié Madame P pour motif grave.

Par courrier recommandé du 1/10/2018 de la société a adressé les motifs du licenciement à Madame P.

Dans ce courrier la société :

- relate l'échange de mails avec la Maison Médicale d'Ougrée et indique que Madame P a rédigé de faux rapports dans la mesure où elle n'a pas parlé aux médecins cités et qu'elle a uniquement remis des échantillons à la réceptionniste du cabinet du groupe, qu'elle a porté atteinte à la relation existante entre la société A et son client qui attend que les délégués rencontrent effectivement les médecins.
- reproche à Madame P d'avoir délivré des médicaments sur ordonnance à une personne qui n'était pas autorisée à en recevoir, les médicaments devant être délivrés aux médecins.
- indique que le caractère répétitif des actions montre que Madame P a agi de manière habituelle plutôt que ponctuelle et qu'elle a donc systématiquement trompé la société sur de longues périodes, qu'elle n'a pas accompli correctement ses tâches professionnelles et qu'elle a émis de faux rapport à grande échelle et de manière systématique.
- épingle que lors de l'entretien du 27 septembre 2018 Madame P a nié les faits ce qui est une circonstance aggravante qui a affecté la confiance de la société qui estime que les faits sont des manquements extrêmement graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration.

Par courrier du 7/11/2018 de l'organisation syndicale de Madame P a contesté les motifs du licenciement et réclamé une indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier du 19/11/2018, les conseils de la société A ont refusé de faire droit aux réclamations de Madame P laquelle a introduit la présente procédure.

DISCUSSION

1. Licenciement pour motif grave :

Rappel des principes :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail stipule :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages – intérêts s'il y a lieu.

Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la faute en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.¹

Le délai de trois jours commence à courir à partir du moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.²

Le congé pour motif grave n'est pas, en tant que tel, soumis à des conditions de forme. Seules sont prévues des formalités pour la notification des motifs qui justifient le congé

¹ Cass, 19 juin 1974, Bull, 1974, p1074; C.T Mons, 23 mai 2013, 2012/AM/257, WWW.juridat.be).

² (C. trav Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C. trav. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621

immédiat.³

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait :

- soit par lettre recommandée à la poste ;
- soit par exploit d'huissier de justice ;
- soit par un écrit remis à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

L'impossibilité Immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle en raison de la faute commise doit être appréciée in concreto, en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte même et au contexte dans lequel il a été posé.

Le juge doit ainsi tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à justifier le licenciement ou, au contraire, à atténuer la gravité de la faute, soit, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des antécédents éventuels et de l'état de santé physique et mental du travailleur tel que connu de l'employeur. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre de la « culture » de l'entreprise. Le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins lourde a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont, à ce titre, à prendre en considération.

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue un licenciement sur-le-champ. La connaissance suffisante du fait ne s'identifie pas à la possibilité pour l'employeur de se procurer les preuves de celui-ci : le délai prend cours dès qu'il est connu avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.⁴

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eue égard aux critères de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6 juin 2016. Toutefois cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même.⁵

En l'espèce :

Quant aux délais

Les parties ne contestent pas que les formes et délais prévus pour la notification du licenciement pour motif grave aient été respectés.

³ Cass.15 juin 1981, J.T.T, 1981,294; C.trav.Liège, 22 décembre 1976, J.L 1277,194.

⁴ C.trav.Bruxelles, 23/12/2015,RG 2015/AB/889,www.terralaboris

⁵ Trib. trav de Liège, div. Dinant, 19 novembre 2018, RG 16/1200/A et 16/1209/A

Quant au motif grave invoqué

La société A indique que c'est suite à une plainte de la société VISTA LIFE PHARMA qu'elle a contacté la Maison Médicale d'Ougrée et qu'elle a appris qu'à plusieurs reprises Madame P s'était rendue dans cette Maison Médicale mais n'avait pas rencontré personnellement plusieurs des médecins.

Les visites se sont déroulées aux dates reprises dans l'e-mail adressé par Monsieur N à la Maison Médicale.

La société reproche à Madame P d'avoir établi de faux rapports de visite dans la mesure où elle n'a pas, aux dates concernées, eu une entrevue personnelle avec le médecin afin de présenter les produits et lui reproche d'avoir remis les échantillons à l'accueil alors que les médicaments d'ordonnance doivent être remis aux médecins.

Elle estime que Madame P aurait agi pour tromper la société et ce, puisqu'il y a eu à 18 reprises de faux rapports rédigés.

Elle estime que le caractère répétitif du comportement indique qu'elle a trompé de façon systématique la société et ce sur une longue période, les faux rapports étant émis à grande échelle et de manière systématique.

Madame P expose qu'elle a travaillé durant 16 ans au service de la société sans qu'il n'y ait le moindre reproche qui lui ait été fait, ses qualités professionnelles étant par ailleurs vantées par de très nombreux médecins dont elle dépose les témoignages.

Elle précise qu'à partir de 2016, la pratique dans les maisons médicales a changé puisque celles-ci, en tout cas celle d'Ougrée qui a décidé que les médecins ne recevraient plus les délégués régulièrement sur rendez-vous, mais qu'elle privilégierait un système de rendez-vous annuel.

Madame P indique que compte tenu de son expérience professionnelle, la Maison Médicale d'Ougrée avait accepté qu'elle se rende dans les locaux mais sans rendez-vous préalable .

Qu'elle se rendait donc à la Maison Médicale, attendait et s'intercalait pour voir un médecin entre deux rendez-vous, en rencontrant celui-ci dans le couloir ou à l'accueil ou devant son bureau, qu'elle donnait alors de manière synthétique les informations sur les produits.

Elle précise qu'elle remettait les produits à la secrétaire de l'accueil qui apposait un cachet sur les formulaires de visite.

Madame P dépose une attestation de Madame B déléguée médicale depuis 22 ans qui confirme que les maisons médicales recevaient de moins en moins de délégués médicaux et que les médecins qui acceptaient de recevoir les délégués médicaux qu'ils connaissaient bien, les recevaient parfois dans le couloir entre deux patients, ce qui permettait de donner des informations sur les produits. En ce qui concerne les échantillons, elle précise qu'il leur était demandé de les laisser à la

secrétaire afin d'en faire profiter des patients souvent en situation de précarité. Elle précise avoir vu Madame P à plusieurs reprises à la Maison Médicale d'Ougrée.

Dans un courrier du 11/1/2019 adressé à deux médecins de la Maison Médicale d'Ougrée, Madame P explique la situation à savoir, qu'elle n'a effectivement pas rencontré les médecins dans leur cabinet mais qu'elle a pu avoir un contact avec eux, ce qui lui permettait, malgré la politique adoptée par la Maison Médicale, de présenter les produits et de laisser des échantillons dont pouvaient bénéficier les patients souvent en situation de précarité.

Elle estime n'avoir commis aucune faute grave rendant immédiatement impossible la poursuite des relations de travail ;

Position du tribunal :

Le tribunal s'étonne tout d'abord que la société A ne dépose pas la plainte de la société VISTA LIFE PHARMA qui serait à l'origine de la situation litigieuse, ce qui aurait permis de mieux cerner le problème dénoncé par cette société.

Le tribunal relève que la version présentée par Madame P quant à la politique des maisons médicales n'est nullement démentie.

Elle est confirmée dans l'attestation de Madame B.

Elle est également confirmée par un article de presse produit par Madame P.

Le tribunal relève que durant 16 ans Madame P a fourni manifestement un travail très apprécié.

On en veut pour preuve le nombre assez impressionnant, pas moins de 75, d'attestations rédigées par des médecins qu'elle a visités et qui vantent ses qualités professionnelles et humaines.

Il y a lieu de noter que Madame P devait visiter au moins 7 médecins par jour selon l'article 9 de son contrat de travail.

Il y a eu 18 rapports qui font état d'une visite alors qu'il s'agissait plutôt et au mieux d'un contact avec un médecin mais pas une rencontre dans son cabinet pour lui présenter plus amplement les produits pharmaceutiques.

Cela s'est passé entre le 2/3/2018 et le 6/9/2018 et uniquement à la Maison Médicale d'Ougrée.

Durant cette période de +- 6 mois Madame P a dû visiter 7 médecins x 20 jours soit 140 médecins sur un mois et donc 840 visites sur six mois. Même si l'on décompte les jours de vacances ou les visites litigieuses, il y a certainement eu en toute hypothèse plus de 500 visites sur cette période.

Force est de constater que le nombre de visites litigieuses est extrêmement faible sur cette période par rapport au nombre de visites faites au total et cela plus encore si l'on se réfère aux 16 années de service.

Dans la lettre de licenciement, la société a fait état du caractère répétitif des actions et de ce que Madame P aurait systématiquement trompé sur une longue période son employeur en indiquant « *vous avez émis de faux rapports à grande échelle et de manière systématique* » alors qu'il y a seulement 18 rapports de visite litigieux.

Si ces rapports n'étaient que « la face cachée de l'iceberg » comme le prétend la société A, il lui appartenait évidemment d'investiguer davantage pour avoir la preuve de ces affirmations, ce qu'elle n'a nullement fait.

La société A invoque des « faux rapports » et cite de la jurisprudence dans laquelle des rapports ont été établis notamment pour des visites n'ayant pas eu lieu, cette jurisprudence précisant que les rapports constituent le seul instrument permettant à l'employeur de contrôler l'emploi du temps des travailleurs.

En l'espèce, la situation est tout à fait différente puisque la Maison Médicale a confirmé que Madame P s'était bien rendue dans leurs locaux, mais qu'elle avait été reçue à l'accueil et pas dans le cabinet des médecins. Madame P n'a pas essayé de tromper son employeur sur son emploi du temps puisqu'elle se rendait effectivement à la Maison Médicale, elle patientait est dans la salle d'attente, n'ayant pas de rendez-vous et essayait de voir un médecin entre deux patients.

Si le tribunal peut admettre que Madame P a commis une négligence voire une faute en renseignant à 18 reprises une visite effective alors que cela ne correspondait pas à la réalité au sens de l'article 9 du contrat de travail, il n'estime pas qu'il s'agisse, vu le nombre de médecins visités par semaine et par mois, d'une faute à ce point grave qu'elle empêchait immédiatement la poursuite des relations de travail, d'autant que comme signalé ci-avant la société A n'a nullement investigué sur une plus grande échelle.

Cela est d'autant plus vrai que Madame P s'est expliquée quant à ses motivations, notamment dans son courrier du 11/1/2019 et qu'il n'y avait manifestement pas de volonté de tromper son employeur sur son temps de travail ou d'obtenir d'autres avantages, Madame P expliquant sa façon de procéder en arguant du fait que certains médecins avaient marqué leur accord pour garder un contact avec elle et qu'elle estimait que cela pourrait être utile pour leur présenter les produits et leur laisser des échantillons qui pouvaient ainsi servir à des patients qui étaient souvent dans la précarité.

Les faits mis en lumière auraient pu ou auraient dû donner lieu à une mise au point, un avertissement ou à une mise en demeure avant licenciement mais ne justifiait pas un licenciement sur-le-champ.

Le tribunal estime que Madame P peut donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

La société A ne conteste pas le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu dès lors de la condamner au paiement de l'indemnité de rupture équivalente à 9 mois et 15 semaines de rémunération soit la somme de 37.583,77 €.

Prime de fin d'année 2018 et pécule de vacances sur la prime de fin d'année

Le licenciement étant intervenu à tort pour motif grave, la prime de fin d'année 2018 est due soit la somme de 1774,88 € bruts ainsi que le pécule de vacances sur la prime de fin d'année soit la somme de 272,27 € bruts

Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La demanderesse réclame une indemnité de 17 semaines à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

a) Les principes :

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, un licenciement manifestement déraisonnable « est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Selon la doctrine :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eût lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »⁶

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».⁷

⁶ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146

⁷ L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement

Le commentaire du texte de la C.C.T précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôle et la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs de son licenciement, lesquels ne lui auraient pas été notifiés dans la lettre de licenciement, doit adresser une demande par lettre recommandée à l'employeur et ce dans un délai de deux mois à compter de la fin du contrat.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de six mois après la notification du congé sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat (article 4 de la C.C.T n° 109).

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée pour communiquer, par recommandé, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. (article 5 de la C.C.T n°109).

Si l'employeur ne communique pas ou s'il ne communique pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande, il est redevable d'une amende civile forfaitaire qui correspond à deux semaines de rémunération et qui est cumulable, le cas échéant, avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7 de la C.C.T n°109).

En ce qui concerne la charge de la preuve (article 10 de la C.C.T n°109) il y a lieu de

distinguer trois hypothèses :

- Lorsque l'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assumant la charge de la preuve ;
- lorsque l'employeur n'a pas communiqué ou pas correctement communiqué les motifs du licenciement, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

(W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium Social 15-16, Droit du travail, Tome 3, p 2457)

En d'autres termes,

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur (qui les a demandés, le cas échéant), et, dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve du motif avancé, tandis que le travailleur devra apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, dans tous les cas qu'il est « manifestement déraisonnable » ; l'on se trouve donc dans le cadre classique du principe *actori incumbit probatio*, ou de l'article 1315 alinéa 1^{er} du Code civil ;
- soit l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement au travailleur, qui a demandé cette communication, et il appartient alors à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui n'a pas communiqué au travailleur et qui démontrent que l'licenciement n'est pas manifestement déraisonnable : si l'employeur n'a pas fourni le motif qui lui a été demandé, l'employeur doit donc apporter la preuve, à la fois du motif du licenciement, et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable ; il y a là un véritable renversement de la charge de la preuve : le licenciement est présumé non fonder sur un motif valable au sens de la C.C.T. ;
- Si le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, et n'a pas reçu ceci spontanément, il ne devra alors pas simplement fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable, mais devra en outre apporter la preuve du motif du congé lui-même.⁸

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur licencié fixée forfaitairement et correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement

⁸ S.GILSON « licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in la rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis 2015, p.125.

déraisonnable du licenciement (Commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n°109).

b) En l'espèce :

La société A a licencié Madame P en arguant du fait qu'elle avait de façon continue sur une longue période et de façon systématique rédigé de faux rapports.

Force est de constater que durant 16 ans, il apparaît incontestable que Madame P a fait preuve de beaucoup de professionnalisme dans l'exécution de son travail, la lecture des 75 attestations déposées et rédigées par des médecins qui l'ont rencontrée ne laisse aucun doute à ce sujet.

Madame P qui faisait l'objet de contrôles mensuels de la part de sa district-manager indique avoir toujours fait l'objet de bons rapports, ce qui est confirmé par les bonus obtenus.

Le tribunal estime que le licenciement de Madame P doit être considéré comme manifestement déraisonnable dans la mesure où il est intervenu après que l'employeur ait uniquement eu un rapport de la Maison Médicale d'Ougrée relatif à 18 visites, sans que l'employeur ne tente d'investiguer davantage.

Comme indiqué ci-avant, aux dates reprises dans ces rapports, il n'est pas contesté que Madame P s'est bien déplacée à la Maison Médicale même s'il n'y a pas eu de visite effective au sens de l'article 9 du contrat.

Le tribunal estime qu'un employeur raisonnable n'aurait pas agi avec une telle précipitation pour licencier sur le champ Madame P.

Le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera fixé à 5 semaines soit la somme de 3479,98 €

Compensation et exécution provisoire

La société A demande au tribunal de dire qu'il n'y aura pas d'exécution provisoire du jugement à intervenir ou à tout le moins, qu'elle soit autorisée à cantonner les sommes auxquelles elle serait condamnée.

En ce qui concerne l'exécution provisoire du jugement, il y a lieu de rappeler que :

L'article 1397 du C.J. tel que modifié par la loi du 19/10/2015 (Loi pot-pourri) dispose que :

"...

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. "

Lorsque la loi a été modifiée, le législateur avait connaissance des arguments qui sont maintenant avancés par la société A, à savoir que la demanderesse pourrait, en cas de réformation du jugement, être amenée à devoir rembourser les montants obtenus.

Ces considérations sont identiques dans tous les dossiers concernant le paiement d'indemnités de rupture ou toutes autres sommes découlant de l'exécution ou de la fin du contrat de travail.

Il n'y a pas de raison particulière en l'espèce qui justifie qu'il soit dérogé au principe de l'exécution provisoire.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande pas plus qu'à la demande relative au cantonnement des sommes.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement ;

Dit l'action principale recevable et en grande partie fondée ;

Condamne la société SA ASFIELD à payer à Madame P la somme de :

- 37.583,77 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 1774,88 € bruts à titre de prime de fin d'année ;
- 272,27 € bruts à titre de pécule de vacances sur la prime de fin d'année ;
- 3479,98 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Dit qu'il y aura lieu de majorer ces montants des intérêts depuis la date de rupture du contrat.

Condamne la société ASHFIELD aux dépens soit l'indemnité de procédure nulle en l'espèce ainsi que 20 € correspondants à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
07/06/2021 par Juge, assistée de M. Greffier,

Le Greffier,

Le Juge.